

SANTE AU TRAVAIL



MODE D'EMPLOI

1 salarié sur 25 est victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Dans 1 cas sur 10, la victime perd une partie de ses capacités fonctionnelles et se voit alors attribuer un taux d'incapacité par la Sécurité Sociale.

En plus des conséquences financières supportées par les entreprises **(plus de 7 milliards d'euros)** ces situations entrainent des bouleversements pour les salariés et les employeurs, qui se retrouvent souvent dans l'urgence de trouver des solutions pour faire face à des restrictions d'aptitude.

Face à des situations complexes, il est nécessaire d'apporter des réponses à chacun des acteurs, au plus près de ses besoins.

Plaquette réalisée par la CPL HCR Paris











C'EST QUOI ?

Maladie :
Une maladie se définit par une altération de l'état de santé.

Invalidité :
L'invalidité correspond à un état de santé stabilisé qui diminue la capacité de travail de plus des deux tiers.
On peut distinguer trois catégories d'invalidité :
- **Catégorie 1** : Le salarié peut travailler à temps partiel.
- **Catégorie 2** : Le salarié est considéré en incapacité totale de travailler.
- **Catégorie 3** : Le salarié a besoin d'une tierce personne pour les actes de la vie quotidienne.

Accident du travail :
L'accident de travail se définit comme l'accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail.



Maladie professionnelle :
La maladie professionnelle est la maladie liée à l'activité professionnelle d'une personne et résultant de l'action d'agents physiques, chimiques ou biologiques.

Accident de trajet :
C'est l'accident survenu au salarié pendant le trajet aller et retour entre, d'une part, le lieu de travail et, d'autre part :
- sa résidence principale,
- le lieu où le salarié prend habituellement ses repas.

C'EST QUOI ?

Inaptitude :

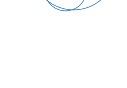
L'inaptitude au poste de travail est une incapacité physique ou mentale à exercer pour le salarié tout ou partie de ses fonctions qui s'apprécie par rapport au poste occupé.

On peut distinguer plusieurs catégories d'inaptitude :

- **L'inaptitude dite « partielle » (ou restriction d'aptitude)** : le salarié reste capable d'accomplir une partie des tâches correspondant à son poste.
- **L'inaptitude dite « totale »** : le salarié ne peut plus accomplir aucune des tâches correspondant à son poste mais reste capable de tenir un emploi différent.

L'inaptitude, qu'elle soit partielle ou totale, peut être **temporaire**, l'intéressé étant susceptible de recouvrer ses capacités.





Consolidation :

La consolidation est le moment où les lésions qui font suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle ont pris un caractère permanent. L'état de santé de la victime s'est stabilisé.

Selon les situations, la victime peut être soit guérie, soit consolidée sans séquelles, soit consolidée avec séquelles.

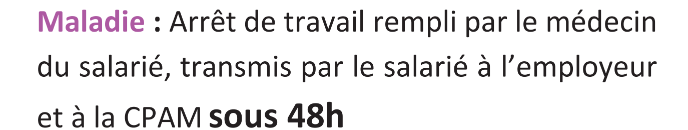
Incapacité permanente :

Quand un accident du travail ou une maladie professionnelle est consolidée, un taux d'incapacité est fixé en fonction des séquelles restantes.

Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

Toute personne dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par suite de l'altération d'une ou plusieurs fonctions physiques, sensorielles, mentales, psychiques ou cognitives peut être reconnue travailleur handicapé.

Qui fait quoi ?



Maladie : Arrêt de travail rempli par le médecin du salarié, transmis par le salarié à l'employeur et à la CPAM **sous 48h**

Accident de trajet : déclaré par le salarié à l'employeur **sous 24h** + arrêt de travail appelé « certificat médical initial » (rempli par le médecin du salarié) transmis à l'employeur et à la CPAM **sous 48h**

Accident du travail : déclaré par le salarié à l'employeur **sous 24h** + arrêt de travail appelé « certificat médical initial » (rempli par le médecin du salarié) transmis à l'employeur et à la CPAM **sous 48h**

Maladie professionnelle : demande de reconnaissance à formuler par le salarié à la CPAM + en cas d'arrêt de travail ou non : « certificat médical initial » rempli par le médecin du salarié et transmis à l'employeur et à la CPAM **sous 48h**

Qui fait quoi ?

Maladie : l'employeur doit alors adresser une attestation de salaire à la CPAM

Accident de trajet : déclaré par l'employeur à la CPAM **sous 48h** + remise d'une feuille d'accident au salarié, l'employeur doit alors adresser une attestation de salaire à la CPAM

Accident du travail : déclaré par l'employeur à la CPAM **sous 48h** + remise d'une feuille d'accident au salarié, l'employeur doit alors adresser une attestation de salaire à la CPAM

Maladie professionnelle : l'employeur doit alors adresser une attestation de salaire à la CPAM

Préparer la reprise

Pendant l'arrêt de travail :

- **Visite de pré-reprise :**

En vue de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en arrêt de travail d'une durée de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée par le Médecin du travail à l'initiative soit :

- du salarié
- du médecin traitant
- du médecin conseil de la CPAM

- **Reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :**

Le salarié doit déposer un dossier de demande auprès de la Maison départementale des personnes handicapées (MDPH) du département de son domicile accompagné d'un certificat médical.

- **Action de remobilisation pendant l'arrêt de travail :**

Le salarié peut bénéficier d'actions de formation professionnelle continue, d'actions d'évaluation, d'accompagnement, d'information et de conseil, pendant un arrêt de travail tout en continuant à bénéficier des indemnités journalières.

→ Le bilan de compétences :

Il permet de faire le point sur les capacités et les motivations du salarié pour définir un projet professionnel ou de formation.

La reprise

A l'issue de l'arrêt de travail :

- **Visite de reprise :**

Dès lors que la durée d'un arrêt de travail pour cause de maladie ou d'accident du travail est d'au moins 30 jours, la reprise de l'emploi antérieur ne peut s'effectuer que sous le contrôle du médecin du travail dans le cadre de la visite médicale dite de reprise.
Dans le cas d'une maladie professionnelle, ce délai de 30 jours n'est pas applicable.
Le médecin du travail doit, lors de la visite de reprise, se prononcer sur l'aptitude au travail du salarié et rédiger une fiche d'aptitude.

- **L'aménagement du poste de travail :**

Il peut désigner l'aménagement matériel du poste, de l'organisation et du temps de travail.
L'aménagement du poste de travail résulte d'une concertation entre le médecin du travail, l'employeur et le salarié.

→ Le temps partiel thérapeutique :

Il s'agit d'une reprise progressive du travail.
La reprise du travail peut être aménagée en terme de rythme, de durée ou de charge de travail.
Il est prescrit par le Médecin traitant et nécessite l'accord du Médecin Conseil de la CPAM, du médecin du travail et de l'employeur.

- **Le reclassement professionnel :**

L'employeur a l'obligation légale de reclasser un salarié reconnu inapte à son ancien poste de travail dans la mesure des postes disponibles.
Il est tenu de lui proposer un autre emploi approprié à ses capacités, compte tenu des conclusions écrites du médecin du travail et des indications qu'il formule sur l'aptitude du salarié à exercer l'une des tâches existantes dans l'entreprise.
Ce nouvel emploi doit également être aussi comparable que possible à l'emploi précédemment occupé, au besoin par la mise en place de mesures telles que transformations de postes, aménagement du temps de travail ou mutations.
La recherche des possibilités de reclassement doit s'effectuer dans le groupe auquel appartient l'employeur.

→ Formation en centre de rééducation professionnelle (CRP) :

Les personnes handicapées peuvent suivre des formations préparatoires et/ou qualifiantes financées par la Sécurité Sociale dans un environnement médico-social adapté tout en étant rémunérées.

→ Le contrat de rééducation professionnelle en entreprise (CRPE) :

Il a pour objectif soit la réadaptation ou l'adaptation au poste de travail tenu dans un métier antérieur, soit l'acquisition des connaissances et savoir-faire nécessaires à l'exercice d'un nouveau métier. La rémunération est assurée au maximum à 50% par la Sécurité Sociale.

A qui s'adresser ?

- **Médecin traitant**

- **Médecin du travail**

- **Service Médical de l'Assurance Maladie :**

Le médecin conseil donne des avis sur la justification médicale des arrêts de travail dans le cadre d'une maladie, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.
En fonction des éléments en sa possession (pathologie, antécédents, traitement…), il va décider ou non de convoquer le patient pour donner son avis.
Lors de la consolidation d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, il évalue les séquelles imputables à cet accident ou cette maladie et fixe, le cas échéant, un taux d'incapacité permanente.
Avec l'accord du salarié, il se met en relation avec le médecin traitant, le médecin du travail de l'entreprise, le service social de la CRAMIF pour envisager des mesures favorisant le maintien dans l'emploi.

CPAM :
Au **36 46**
ou depuis le site :
www.ameli.fr

- **Caisse Primaire d'Assurance Maladie (CPAM) :**

  - **Le service prestation :**

La CPAM verse les indemnités journalières et rembourse les soins et les appareillages en cas de besoin dans la limite du tarif de la CPAM.
Elle mobilise des financements et facilite la mise en place de dispositifs d'aide au retour à l'emploi.

  - **Le service employeur :**

La CPAM propose :

- des séances d'information sur la réglementation organisées dans les locaux de la CPAM de Paris,
- une aide au remplissage des attestations par Net-entreprises,
- une aide à l'accès au téléservice « Espace-employeurs » pour les décomptes subrogés.

CPAM Employeurs :
Au **0811 712 726**
ou depuis le site :
www.ameli.fr

A qui s'adresser ?

- **Caisse Régionale d'Assurance Maladie d'Ile de France (CRAMIF) :**

  - **Le Service Social** :

En cas arrêt de travail, le salarié peut solliciter le Service Social pour évaluer sa situation globale (professionnelle, familiale, sociale…).
Ce service informe et soutient le salarié et son entourage par un accompagnement individualisé dans la recherche de solutions (financière, formation, bilan de compétences …) adaptées à sa situation.
Il oriente le salarié et l'aide dans ses démarches en relation avec les autres acteurs.
En cas d'arrêt de travail prolongé, le Service Social formulera une offre de services au salarié (réunion d'information collective ou rendez-vous individuel).

Service Social
Au **36 46**
ou depuis le site
de la CRAMIF :
www.cramif.fr

  - **Le service Prévention :**

Le contrôleur de sécurité exerce une activité de conseils et d'assistance aux entreprises en matière de prévention des risques professionnels. En collaboration directe avec les acteurs de l'entreprise, il recherche des solutions organisationnelles, techniques et de formation, individuelle ou collective, pour favoriser l'amélioration des conditions de travail.
Il peut être sollicité à tout moment directement par le salarié ou l'employeur.

Antenne 75 du service prévention de la CRAMIF au
01 40 05 38 16
ou par mail :
antenne75.prevention@cramif.cnamts.fr

- **Inspection du travail :**

L'inspecteur du travail a pour mission principale de contrôler le respect des règles du code du travail qui s'appliquent a de nombreux domaines des relations individuelles et collectives entre employeurs et salariés dans les entreprises et notamment les règles relatives à la santé et à la sécurité du travail qu'on appelle communément les conditions de travail. Il développe son action avec de nombreux acteurs notamment en lien avec le médecin du travail et le service Prévention.

Unité Territoriale de Paris :
Au **01 70 96 20 00**

A qui s'adresser ?

- **Service d'appui au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés (SAMETH) :**

Service financé par l'AGEFIPH, le SAMETH recherche avec l'employeur, le salarié et le médecin du travail toutes les solutions qui permettront le retour au poste de travail ou à un autre poste dans l'entreprise.

SAMETH 75 :
Au **01 40 47 92 92**
ou par **mail** :
accueil@sameth75.com
ou depuis le **site de l'AGEFIPH** :
www.agefiph.fr

- **Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH) :**

La MDPH est l'interlocuteur de référence pour l'accès à l'emploi des personnes handicapées. En son sein, c'est la commission des droits et de l'autonomie des personnes handicapées (CDAPH) qui prend notamment les décisions relatives à la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) ainsi qu'à l'orientation et à la formation professionnelle.
Le salarié doit contacter la MDPH du lieu de son département d'habitation.

- **HCR Prévoyance et HCR Santé :**

HCR PREVOYANCE et HCR SANTE sont des structures créées par les partenaires sociaux de la branche des hôtels – cafés - restaurants à l'occasion de la signature des accords de branche instituant le régime de prévoyance conventionnelle au 1er janvier 2005 et le régime conventionnel des frais de santé au 1er janvier 2011.

HCR Prévoyance et
HCR Santé :
Au **01 47 66 61 10** ou
depuis leurs sites :
www.hcrprevoyance.fr
et www.hcrsante.fr

- **Le FAFIH - OPCA de l'hôtellerie, de la restauration et des activités de loisirs :**

Il est agréé par l'État pour collecter, mutualiser et gérer les contributions des entreprises relatives au financement de la formation professionnelle continue du secteur.
Le Fafih, véritable partenaire, met à la disposition des employeurs et des salariés son expertise en matière de formation :

- Il définit et promotionne la formation dans le secteur de l'hôtellerie, la restauration et des activités de loisirs,
- Il finance les actions de formation des entreprises,
- Il informe et accompagne les salariés dans leur parcours de formation.

FAFIH :
Au **01 40 17 20 20**
ou depuis le **site du FAFIH** :
www.fafih.com

Qui peut financer ?

- **Service Prévention de la CRAMIF :**

Le service Prévention peut subventionner sous certaines conditions des investissements visant à l'amélioration des conditions de travail.
Ces actions peuvent concerner des acquisitions de matériel, des actions de formation…

Site : www.cramif.fr
Ou **Antenne 75 du service prévention de la CRAMIF** :
Au **01 40 05 38 16**
ou par mail :
antenne75.prevention@cramif.cnamts.fr

- **Association de Gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées (AGEFIPH) :**

Elle favorise le maintien dans l'emploi dans le milieu ordinaire de travail des personnes handicapées.
Dans ce cadre, elle peut financer :

- Des aides à la compensation du handicap (mobilité, aides techniques, aménagement aux situations de travail), et participer au coût de la formation,
- Des prestations spécialisées (étude ergonomique…) sur prescription du SAMETH,
- L'intervention de services tels que le SAMETH, CAP EMPLOI…

AGEFIPH :
Au **08 11 37 38 39**
Ou depuis le site :
www.agefiph.fr

- **MDPH :**

Elle finance, sous certaines conditions, la prestation de compensation du handicap (PCH) qui comprend 5 types d'aides différentes :

- Les aides humaines,
- Les aides techniques,
- Les aménagements du logement, du véhicule ou les surcoûts liés au transport,
- Les aides animalières,
- Les aides spécifiques ou exceptionnelles.

Le salarié doit contacter la MDPH du lieu de son département d'habitation.

- **FAFIH :**

Il finance des actions d'adaptation(*) au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien de l'emploi dans l'entreprise. Ces actions apportent aux salariés des compétences immédiatement utilisables dans les fonctions qu'ils occupent ou leurs permettre un complément de compétences en lien avec la fonction ou le poste occupé.

(*) ces actions sont financées par le plan de formation de l'entreprise











Plaquette réalisée par la CPL HCR Paris
Avec le soutien de la DIRECCTE IDF















Syndicat National des Hôteliers
Restaurateurs, Cafetiers et Traiteurs

Membres de la CPL HCR Paris